

## **PROPUESTA PARA LA LEY GENERAL DEL SISTEMA PARA LA CARRERA DE LAS MAESTRAS Y LOS MAESTROS.**

Un maestro reconocido es un maestro que se responsabiliza de sus acciones, es un docente que hace suyas las aspiraciones de las políticas educativas actuales.

Una maestra o maestro que se siente acompañado en sus necesidades es un docente que se entusiasma por mejorar la educación y sus características de inclusión equidad y excelencia.

Por ello, acudimos a este foro para participar y proporcionar un esquema de promoción como un derecho docente en la nueva Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, que sea justo, pertinente y viable para que el docente que cotidianamente vive su vida laboral en una escuela y se enfrentaba a muchos obstáculos que no que en ocasiones son desconocidos por las Autoridades Educativas.

Nuestro objetivo es acompañar a los docentes y ser la voz para fortalecer su formación y responsabilidad en todos los eventos escolares; y esta voz debe traducirse en acciones - propuestas que mejoren sus salarios y a la vez mejoren su práctica docente

### **PROPUESTA GENERAL**

- I. Serán sujetos del nuevo modelo de promoción de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, el personal con funciones docentes, directivas y de supervisión.
- II. En ningún caso mediará evaluación alguna para efectos de la promoción.
- III. La participación en el nuevo modelo de promoción será voluntaria y no afectará los derechos adquiridos ni tendrá efectos punitivos.

- IV. La promoción del personal que ejerza la función docente, directiva y de supervisión se realizará a través de procesos de selección, mediante la convocatoria respectiva que emita el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.
- V. Para que en todo proceso del nuevo modelo de promoción exista transparencia, equidad e imparcialidad, se garantizará el principio de máxima publicidad, dándose a conocer en tiempo y forma a los interesados los lineamientos o reglamento del nuevo modelo de promoción.
- VI. La promoción lograda será permanente, sin necesidad de refrendar la misma.
- VII. Una vez lograda alguna promoción, habrá una permanencia mínima de 4 años en la función directiva o de supervisión, para estar en condiciones, si así lo decide el interesado, de promoverse a la función inmediata superior.
- VIII. El propósito del nuevo modelo de promoción será el mejoramiento salarial y estimular la profesionalización de la práctica docente, la función directiva y de supervisión, la cual se verá reflejada en resultados positivos para la comunidad educativa.
- IX. Los niveles que considere el nuevo sistema de promoción serán independientes a los obtenidos en programas anteriores, conservándolos íntegramente durante el transcurso de su vida laboral
- X. Se considerarán las diferencias entre los contextos en los que se desempeña la función docente, directiva y de supervisión, tomando en cuenta la accesibilidad, inclusión y equidad, sin dejar de lado el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad.
- XI. Los aspectos para cualquier tipo de Promoción tendrán los siguientes valores:  
Conocimiento: 30%, Experiencia: 30% y Aptitud: 40%
- XII. Los aspectos a considerar en las Promociones tanto Vertical como Horizontal serán:

- a) **Conocimiento:** Se considera como la documentación que avale el grado de estudios, talleres, Diplomados, Congresos, entre otros; impartidas por escuelas formadoras de docentes y afines con reconocimiento oficial.
  
- b) **Experiencia:** Es el tiempo de servicio prestado en la dependencia educativa, años de servicio en la dependencia o en la función, logros destacados con alumnos o escuela a su cargo, obtención de premios o reconocimientos municipales, estatales, nacionales e internacionales y de beneficio a la sociedad en obras y servicios.
  
- c) **Aptitud:** Valoración del cumplimiento de responsabilidades profesionales, conocimientos y habilidades, así como el ejercicio laboral en condiciones de vulnerabilidad, tales como alta marginación, grupos multigrado, alumnos con capacidades diferentes o aptitudes sobresalientes, grupos numerosos y escuelas de educación indígena, entre otros.

XIII. La Aptitud tendrá los siguientes elementos a considerar:

Para la Promoción Vertical:

**Cumplimiento de responsabilidades profesionales y Gestión Escolar:** Puntualidad y asistencia; entrega de calificaciones y cumplimiento de comisiones; Desempeño pedagógico y administración de recursos (físicos, humanos y financieros de la escuela), entre otros.

**Conocimientos y habilidades directivas:** Dominio Normativo, situaciones directivas, entre otros.

**Condiciones de vulnerabilidad:** Alta marginación; Grupos multigrado; Alumnos con discapacidad y aptitudes sobresalientes; Grupos numerosos (+30); Educación Indígena; entre otros.

Para la Promoción Horizontal:

**Cumplimiento de responsabilidades profesionales y Gestión Escolar:** Planeación; (Consejos Técnicos Escolares; entre otros.

**Dominio profesional de situaciones didácticas:** Dominio de planes y programas • Situaciones didácticas en el aula

XIV. Se crearán las claves y nombramientos en los casos que las condiciones se requieran, de las Coordinaciones de Educación Física, las Supervisiones de Educación Inicial, Supervisiones en Educación Indígena y claves de ATP, las cuales serán consideradas en la promoción vertical en la que mediará la convocatoria respectiva.

XV. De igual manera, la función de ATP será considerada como promoción vertical y estará sujeta a los lineamientos de la convocatoria correspondiente.

XVI. Se considerará a la Plaza Adicional (Doble Plaza) como una promoción horizontal reservando un porcentaje de plazas al inicio del Ciclo Escolar, teniendo en cuenta la compatibilidad de quien sea acreedor a ella.

XVII. Se propone que se otorgue incremento de horas en niveles de Secundaria General, Secundarias Técnicas, Educación Física, y afines (H-S-M), de acuerdo a la disponibilidad en cada plantel o por compatibilidad considerándose una promoción horizontal.

Por tanto, con todo hasta aquí expuesto, buscamos los mejores beneficios para los trabajadores de la educación, no sólo con el discurso sino en acciones concretas, como es el hecho de proporcionar a la nueva Ley del Sistema de Carrera de las Maestras y Maestros, aspectos sustantivos y viables para que el docente se promueva en este esquema de estímulos, como es la formación docente, habilidades emocionales, manejo de planes y programas.

Hoy por hoy queremos acompañar a todos los trabajadores de la educación para dignificar su labor y para buscar mejores resultados en los alumnos, **motivando y no castigando.**